Dans le cadre de l'abonnement, retrouvez toutes les fiches conseils sur Internet

Cas particuliers

Le calcul du salaire en cas de mois incomplet

Référence Internet EDC.02.2.010

Saisissez la « Référence Internet » EDC.02.2.010 dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé (voir mode d'emploi page 7)

EDC.02.2.010

En matière de paie, le mois est considéré comme incomplet lorsqu'il est impacté par une embauche ou un départ en cours de mois. Rappelons que malgré quelques exceptions, tous les salariés sont, en principe, mensualisés. Cela signifie que le montant des salaires ne dépend pas directement du nombre de jours réellement travaillés.

Toutefois, en cas de mois de travail incomplet (ou de jours de grève), il est possible de minorer le salaire. Pour cela, la méthode est différente selon que sont visés :

- **des salariés dont la rémunération est mensualisée selon un nombre d'heures défini ;**
- **des salariés à temps partiel dont la rémunération à temps complet est supérieure au plafond de la Sécurité sociale ;**
- **des salariés soumis à un horaire modulé ;**
- **des salariés payés au forfait et sans référence à un horaire de travail.**

Comment calculer la rémunération pour établir le bulletin de paie d'un mois incomplet ?

La bonne méthode

Pour chaque sujet, vous êtes guidé étape par étape

1 Calculer la paie d'un mois incomplet de salariés mensualisés selon un nombre d'heures défini

Déterminer le montant de la rémunération à verser

En cas de mois incomplet, il faut calculer le salaire en fonction du nombre d'heures réellement travaillées au cours du mois par votre nouveau salarié par rapport à son horaire mensuel réel.

Exemple

Pour un salarié embauché le 10 février 2015 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures réparties sur cinq jours de travail du lundi au vendredi à raison de 7 heures par jour et un salaire mensuel de 2.800 euros, vous devrez payer :

(2.800 : 140) x 98 heures = 1.960 euros

98 heures représentant deux semaines complètes de travail du 16 au 27 février 2015 auxquelles s'ajoutent les 10, 11, 12, et 13 février pour 7 x 4 = 28 heures de travail.

140 représente le nombre d'heures réelles de travail pour le mois de février 2015.

Calculer les charges sociales

Certaines cotisations de Sécurité sociale sont calculées sur un salaire plafonné. Les rémunérations retenues pour calculer ces cotisations sont limitées à un plafond de référence fixé par la Sécurité sociale (3.170 euros/mois soit 38.040 euros/an pour 2015).

Lorsque le salarié entre et sort en cours de mois, ce plafond mensuel de référence se calcule en nombre de 30e, c'est-à-dire en nombre de jours de présence calendaires dans le mois.

Des exemples parlants avec les calculs et les explications concrètes

Exemple

Si l'on reprend l'exemple précédent, le plafond de février 2015 est égal à 3.170 x 19/30 = 2.007,67 euros

19 représente le nombre de jours calendaires de présence du salarié du 10 au 28 février 2015.

Vous appliquerez ce plafond réduit aux cotisations plafonnées notamment :

- *cotisations d'assurance vieillesse ;*
- *FNAL dans les entreprises de moins de 20 salariés ;*
- *cotisations retraite complémentaire ARRCO et AGIRC ;*
- *cotisations chômage et AGS.*

Le plafond ARRCO, AGIRC et UNEDIC est le plafond réduit multiplié par 2, 3 ou 4 selon la cotisation.

ATTENTION

Le plafond de Sécurité sociale est un plafond annuel. Il doit donc être réduit en fonction de la durée effective d'appartenance du salarié à l'entreprise en cas d'embauche ou de départ en cours d'année.

2 Calculer la paie d'un mois incomplet de salariés à temps partiel ayant une rémunération au-dessus du plafond de la Sécurité sociale

Déterminer le montant de la rémunération à verser

Vous devrez alors calculer le salaire en fonction du nombre d'heures réellement travaillées au cours du mois par rapport à l'horaire mensuel réel du salarié à temps partiel.

Exemple

Pour un salarié embauché le 5 février 2015 pour un horaire hebdomadaire de 20 heures réparties sur quatre jours de travail du lundi au jeudi à raison de 5 heures par jour, vous devrez établir le bulletin de paie suivant pour une rémunération de 2.000 euros :

(2.000 : 80) x 65 = 1.625 euros

80 étant le nombre d'heures théoriquement travaillées en février pour 20 heures de travail par semaine.

65 étant le nombre d'heures travaillées par le salarié du 5 au 28 février 2015.

Vous êtes guidé étape par étape dans la procédure à suivre

Calculer les charges sociales

Dans ce cas, vous devrez déterminer le plafond de la Sécurité sociale en fonction d'un double prorata.

Première proratisation : pour temps partiel. Le calcul du plafond pour temps partiel vous permet de neutraliser le supplément de cotisations plafonnées lié à l'emploi de salariés à temps partiel dont la rémunération ramenée à temps plein dépasse le plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS). Le plafond se calcule au prorata selon la formule suivante :

PSS de la périodicité de la paie x salaire à temps partiel / salaire à temps plein.

Exemple

Soit dans le cas précédent 3.170 x 2.000/3.500 = 1.811,43 euros

3.500 étant le salaire pour un temps plein (35 heures), soit : 2.000 x 35 : 20

Pour calculer ce plafond réduit, vous devrez prendre en compte toutes les sommes versées au salarié à temps partiel et qui sont soumises à cotisations.

La rémunération à temps plein est celle que le salarié à temps partiel aurait perçue s'il avait travaillé à temps complet, y compris les primes.

Seconde proratisation : pour entrée et sortie en cours de mois. Ce qui arrive en cas d'embauche ou de départ d'un salarié en cours de mois, ou lorsque le salarié part ou revient d'un congé pour lequel il ne bénéficie pas du maintien de sa rémunération (congé sabbatique, congé parental d'éducation, etc.).

ATTENTION

Vous pouvez renoncer, en accord avec votre salarié, à calculer, au prorata du temps de présence, le plafond de la Sécurité sociale et calculer les cotisations sur un plafond entier.

Toutefois, vous ne pouvez pas appliquer un prorata au plafond pour :

– les salariés dont l'emploi donne lieu à des taux, assiettes ou montants de cotisations spécifiques (assiettes ou cotisations forfaitaires, etc.) ;
– les salariés indemnisés au titre de l'activité partielle ;
– les travailleurs à domicile ;
– les cadres sous convention de forfait en jours sur l'année ;
– les salariés à employeurs multiples ;
– les salariés ayant une rémunération en totalité ou partiellement constituée de pourboires.

Des explications claires et synthétiques

Exemple

Dans notre exemple, le chiffre obtenu de 1.811,43 étant le plafond pour un mois de travail complet, vous devrez alors appliquer un prorata selon la règle du 30e soit 1.811,43 x 24/30 = 1.449,14 euros.

24 représente le nombre de jours calendaires de présence du salarié du 5 au 28 février 2015.

3 Calculer la paie d'un mois incomplet des salariés ayant un horaire modulé

La modulation du temps de travail consiste à faire varier l'horaire sur tout ou partie de l'année entre un plancher et un plafond.

C'est l'accord collectif qui fixe les limites de la variation du temps de travail. Il peut également fixer un lissage de la rémunération, c'est-à-dire une rémunération identique en période haute et période basse.

Déterminer le montant de la rémunération à verser si la rémunération n'est pas lissée

Vous pouvez établir le bulletin de paie conformément aux paragraphes ci-dessus, c'est-à-dire en fonction de l'horaire réellement pratiqué. En revanche, vous ne devrez pas payer de majoration au titre des heures supplémentaires ou complémentaires si le salarié a travaillé dans les limites de la modulation fixées par l'accord.

Exemple

Le 9 février 2015, vous engagez un salarié pour un salaire horaire égal au SMIC pour un horaire moyen de 35 h. L'horaire est de 40 heures par semaine en février (période haute, limite haute de la modulation : 41 heures).

Le salaire sera 9,61 euros multipliés par 120 heures (horaires du 9 au 28 février) soit 1.153,20 euros.

En fin de période de modulation ou en cas de départ, vous devrez faire un décompte des heures travaillées et payées et rémunérer les heures supplémentaires ou complémentaires si la moyenne a dépassé l'horaire moyen de modulation.

Si le salarié a travaillé au-delà des limites fixées par l'accord, soit au-delà de 41 heures dans notre exemple, il s'agit d'heures supplémentaires que vous devrez rémunérer en plus le mois considéré.

Les fiches sont mises à jour régulièrement en fonction de l'actualité juridique

Déterminer le nombre d'heures à rémunérer si la rémunération est lissée

Vous rémunérez alors selon l'horaire moyen de référence, soit 35 heures, et ce, quel que soit l'horaire pratiqué dans le cadre des limites de la modulation.

Ainsi, que le salarié ne travaille que 32 heures ou 40 vous réglerez : 9,61 euros multiplié par 105 heures (horaire base 35 heures du 9 au 28 février) soit 1009,05 euros.

En fin de période de modulation ou en cas de départ, vous devrez opérer un décompte des heures travaillées et payées, effectuer un réajustement et rémunérer également les heures supplémentaires ou complémentaires si la moyenne a dépassé l'horaire moyen de modulation.

ATTENTION

La loi ne règle que le cas de la rupture du contrat pour motif économique qui prévoit que le salarié garde le bénéfice des heures payées par rapport aux heures réellement travaillées. Dans les autres cas, c'est l'accord qui doit prévoir les modalités de réajustement.

Calculer les charges sociales

Nous vous laissons le soin de vous reporter aux cas n° 1 et n° 2.

4 Calculer la paie d'un mois incomplet des salariés au forfait

Vous pouvez prévoir, en accord avec votre salarié, une rémunération forfaitaire incluant les heures supplémentaires. Les conventions de forfait sont, soit :

– hebdomadaire ou mensuel et peuvent être signées par tous les salariés ;

– en heures sur l'année et peuvent être conclues par accord collectif avec les cadres ni dirigeants ni intégrés et les salariés itinérants non cadres visés par l'accord. Les non-cadres doivent remplir une des deux conditions suivantes : jouir d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ou avoir une durée du temps de travail qui ne puisse être prédéterminée ;

– en jours sur l'année et peuvent être conclues par accord collectif avec les cadres ni dirigeants ni intégrés et certains salariés non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui bénéficient d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

L'accord collectif doit déterminer notamment :

– le nombre de jours travaillés, qui ne peut dépasser 218 depuis la période de référence annuelle incluant la journée de solidarité ;

– les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos.

Déterminer le nombre d'heures à rémunérer pour les forfaits en heures

Vous devrez calculer le salaire en fonction du nombre d'heures réellement travaillées au cours du mois.

Exemple

Pour un salarié embauché le 9 février 2015 pour un horaire hebdomadaire de 40 heures réparties sur cinq jours de travail du lundi au vendredi à raison de 8 heures par jour, vous devrez établir le bulletin de paie suivant pour une rémunération de 3.000 euros :

(3.000/160) x 120 heures = 2.250 euros

120 heures représentent trois semaines complètes du 9 au 28 février 2015.

160 est le nombre d'heures de travail pour le mois de février.

Dans la pratique, le taux horaire est valorisé par la formule suivante : salaire/horaire de travail correspondant au forfait.

✔ **Notez-le**

Pour les conventions de forfait en jours, vous devez calculer les jours de travail (ou demi-journées si l'accord le prévoit).

ATTENTION

Vous ne pouvez pas déterminer selon la règle du prorata le plafond applicable au temps partiel pour les forfaits en jours.

Évitez les erreurs

Les points sur lesquels vous devez être particulièrement vigilant

Si vous dispensez un salarié de préavis, ne neutralisez pas le plafond pour cette période

Sachez qu'en cas de licenciement ou de démission d'un de vos salariés, le plafond réduit de la Sécurité sociale s'apprécie par référence à la date effective de rupture du contrat. En cas de dispense du préavis, la période, comprise entre la

date de cessation de l'activité et la date effective de rupture du contrat du salarié, étant considérée comme une période d'emploi, ne peut donc pas être neutralisée lors de la régularisation annuelle des cotisations de Sécurité sociale. Ainsi, pour un salarié quittant l'entreprise le 31 octobre avec dispense de deux mois de préavis, vous aurez douze plafonds de la Sécurité sociale et non 10.

Attention aux oublis !

N'oubliez pas de vérifier les conditions de vos contrats de prévoyance ou de mutuelle

Certaines cotisations ont un montant forfaitaire, pensez bien à vérifier les conditions de votre contrat pour déterminer si vous avez la possibilité ou non de calculer leur montant au prorata en cas de sortie ou d'entrée en cours de mois.

Ne négligez pas de régulariser tous les cumuls

Si vous ne pouvez pas établir un bulletin de paie pour un salarié engagé en fin de mois, vous pouvez lui verser un acompte mais pensez à régulariser tous les cumuls pour la paie suivante (heures payées, plafond de Sécurité sociale, etc.).

Ne pénalisez pas vos représentants du personnel

Attention, concernant vos représentants du personnel, vous ne devez pas tenir compte des absences liées à leur activité syndicale pour le calcul de leur rémunération.

Le rôle des RP

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives notamment aux salaires, à l'application du Code du travail et aux accords collectifs applicables dans l'entreprise. En cas de bulletins de paie non conformes et/ou comportant des erreurs, porter les réclamations des salariés entre dans leur champ de compétence. Ils peuvent également saisir l'inspection du travail.

Les sanctions possibles

Vous vous exposez à des rappels de salaire et dommages et intérêts en cas de calcul incorrect de la paie au détriment des salariés. En cas de calcul incorrect des cotisations au détriment des organismes collecteurs, attention au redressement URSSAF et/ou aux rappels de cotisations.

Notre conseil

Rémunérez au temps réel

Les règles de calcul de la paie en cas de modulation du temps de travail et de lissage de la paie restent encore incertaines du fait de l'absence de jurisprudence en la matière et des accords collectifs qui, bien souvent, sont incomplets ou mal rédigés.

Compte tenu de ces éléments et sauf si le lissage est une obligation conventionnelle, rémunérez au temps réel de travail les salariés sous modulation.

Questions-Réponses

Un doute, une question ? La réponse ci-dessous !

Mes salariés ont fait trois jours de grève, comment le valoriser sur le bulletin de paie ?

Le contrat de travail est suspendu pendant le temps de la grève. Cette absence non rémunérée (sauf protocole de fin de conflit prévoyant le paiement en tout ou partie du temps de la grève) doit être valorisée en fonction des heures non effectuées. Pour être proportionnel à l'interruption de travail, l'abattement du salaire pour fait de grève doit être calculé sur l'horaire mensuel réel des salariés.

ATTENTION

Le bulletin de paie ne peut pas faire mention de l'exercice du droit de grève, en d'autres termes, vous ne pouvez pas marquer sur le bulletin absence pour fait de grève.

Comment dois-je calculer la garantie minimale de points (GMP) pour un cadre embauché ou sorti de l'entreprise en cours de mois et/ou d'année ?

En cas de départ ou d'entrée en cours de mois ou d'année, la GMP doit être calculée au prorata du temps de présence. La même règle s'applique pour un salarié qui change de statut en cours d'année (du statut de non-cadre à cadre, par exemple).

Sur Internet, accédez à l'ensemble des fiches conseils à jour.

Les + Internet

Saisissez la référence EDC.02.2.010 dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder aux mises à jour de ce contenu ainsi qu'aux rubriques suivantes :

Pour aller plus loin sur le sujet

Modèle(s) de bulletin(s) de paie commenté(s)

MBS.02.2.011 - Le bulletin de paie en cas d'embauche ou de départ en cours de mois

Dossier(s)

TSE.71.1 - La régularisation des cotisations de Sécurité sociale

Références aux textes officiels sur www.editions-tissot.fr